Assistant-Juridique.fr

2015

Mise à pied disciplinaire : mode d'emploi

Assistant-juridique.fr

Sommaire

Étape 1 : Vérifier que le règlement intérieur autorise la mise à pied disciplinaire et prévoit sa durée maximale 5

A) Si votre entreprise est tenue de rédiger un règlement intérieur 5

1) Si le règlement intérieur ne fixe pas la durée maximale de la mise à pied disciplinaire 5

2) Si aucun règlement intérieur n'a été rédigé 5

B) Si votre entreprise n'est pas tenue de rédiger un règlement intérieur 5

Étape 2 : Vérifier que les faits justifient une mise à pied disciplinaire 7

A) Dans quels cas pouvez-vous prononcer une mise à pied disciplinaire ? 7

B) Quelle est la différence entre une mise à pied disciplinaire et une mise à pied conservatoire ? .. 7

1) En quoi consiste une mise à pied conservatoire ? 7

2) Dans quels cas pouvez-vous prononcer une mise à pied conservatoire ? 7

Étape 3 : Vérifier que les faits ne sont pas prescrits 9

A) Délai à respecter 9

1) Point de départ du délai de deux mois 9

2) Expiration du délai de deux mois 9

B) Circonstances ayant une incidence sur le délai de prescription 9

1) Des vérifications ou investigations sont nécessaires 9

2) Des poursuites pénales ont été engagées 10

3) Le comportement fautif du salarié persiste 10

C) Possibilité d'invoquer un fait prescrit lors d'une sanction ultérieure pour des mêmes faits ... 10

Étape 4 Convoquer le salarié à un entretien préalable 11

A) Comment convoquer le salarié à l'entretien préalable ? 11

B) Quand convoquer le salarié à l'entretien préalable ? 12

1) Pas de délai minimal entre la date de convocation et l'entretien 12

2) Délai de deux mois maximum pour convoquer le salarié 12

L'usage de ce document est strictement lié aux droits d'utilisation que vous avez souscrits. Toute copie ou diffusion non autorisée à des tiers n'ayant pas souscrit une licence d'utilisation constitue une atteinte au droit de propriété intellectuelle et donnerait lieu à des poursuites judiciaires.

C) L'entretien préalable peut-il avoir lieu durant les congés payés ou pendant un arrêt maladie ? 12

1) Congés payés 12

2) Arrêt de travail 13

D) Que faire si le salarié prétend ne pas avoir reçu la convocation ? 13

E) Le salarié peut-il demander le report de l'entretien préalable ? 13

F) Comment doit se dérouler l'entretien préalable ? 13

1) Que devez-vous préciser au salarié ? 13

2) Êtes-vous tenu de laisser le salarié s'exprimer ? 14

G) Par qui et comment pouvez-vous vous faire assister ? 14

1) Assistance du salarié 14

2) Assistance de l'employeur 14

Étape 5 : Notifier la mise à pied disciplinaire 15

A) Comment notifier une mise à pied disciplinaire ? 15

Modèle de lettre de notification d'une mise à pied disciplinaire 15

B) Quand notifier la mise à pied disciplinaire ? 16

C) Quelle peut être la durée d'une mise à pied disciplinaire ? 16

Étape 6 : Faire exécuter la mise à pied disciplinaire 17

A) Quand doit être exécutée la mise à pied disciplinaire ? 17

B) Une mise à pied disciplinaire peut-elle être exécutée de façon discontinue ? 17

C) La mise à pied doit-elle être différée en cas d'arrêt maladie ou de congés payés ? 17

1) Si le contrat de travail est déjà suspendu lors de la notification de la mise à pied 17

2) Si le contrat de travail est suspendu après la notification d'une mise à pied 17

D) Une mise à pied disciplinaire doit-elle être rémunérée ? 18

1) Incidence sur le salaire 18

2) Incidence sur les accessoires du salaire 18

E) Que faire si le salarié persiste à se présenter au travail durant la mise à pied disciplinaire ? 18

F) Quel est l'effet d'une mise à pied sur le mandat des représentants du personnel ? 19

Étape 7 : Assurer le suivi de la mise à pied disciplinaire 20

L'usage de ce document est strictement lié aux droits d'utilisation que vous avez souscrits. Toute copie ou diffusion non autorisée à des tiers n'ayant pas souscrit une licence d'utilisation constitue une atteinte au droit de propriété intellectuelle et donnerait lieu à des poursuites judiciaires.

A) La mise à pied disciplinaire doit être conservée durant 3 ans 20

B) Le salarié a la possibilité de contester la mise à pied disciplinaire 20

1) Recours devant l'employeur 20

2) Recours devant le conseil des prud'hommes 20

a) La procédure n'a pas été respectée 20

b) La sanction est injustifiée 21

c) La sanction est disproportionnée 21

L'usage de ce document est strictement lié aux droits d'utilisation que vous avez souscrits. Toute copie ou diffusion non autorisée à des tiers n'ayant pas souscrit une licence d'utilisation constitue une atteinte au droit de propriété intellectuelle et donnerait lieu à des poursuites judiciaires.

Étape 1 : Vérifier que le règlement intérieur autorise la mise à pied disciplinaire et prévoit sa durée maximale

Cette première étape ne concerne que les entreprises comptant au moins 20 salariés. Dans ces dernières, l'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire.

A) Si votre entreprise est tenue de rédiger un règlement intérieur

Dans les entreprises comptant au moins 20 salariés, l'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire.

Une mise à pied disciplinaire ne peut être prononcée contre un salarié que si deux conditions sont remplies :

- elle est prévue par ce règlement intérieur ;
- le règlement intérieur fixe la durée maximale de la mise à pied disciplinaire.

1) Si le règlement intérieur ne fixe pas la durée maximale de la mise à pied disciplinaire

Si le règlement intérieur ne définit pas de durée maximum, vous ne pouvez pas prononcer une mise à pied disciplinaire. Vous devrez choisir une autre sanction figurant dans le règlement intérieur. Pour pouvoir à l'avenir mettre à pied un salarié, il vous faudra passer par la modification de ce même règlement.

Modifier un règlement intérieur

La modification du règlement intérieur nécessite le recueil de l'avis du comité d'entreprise (ou, à défaut, des délégués du personnel), le dépôt en deux exemplaires du règlement modifié accompagné de l'avis du comité d'entreprise au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes, puis la transmission de ce dernier à l'inspecteur du travail. Le nouveau règlement intérieur ne pourra entrer en vigueur qu'un mois minimum après les formalités de dépôt et de publicité.

Avant d'entamer la procédure de modification du règlement intérieur, vous devez préalablement vérifier s'il existe sur ce thème des dispositions de la convention collective, et les respecter. Si la convention collective est muette, vous êtes libre de fixer une durée maximale, sous réserve qu'elle ne soit pas excessive. Généralement, la mise à pied a une durée de trois jours mais la Cour de cassation a déjà validé des durées plus longues, allant de cinq à quatorze jours. En pratique, une durée de huit jours semble raisonnable.

2) Si aucun règlement intérieur n'a été rédigé

Si vous avez omis de rédiger un règlement intérieur alors que votre entreprise comporte au moins 20 salariés, vous ne pouvez valablement prononcer aucune sanction.

B) Si votre entreprise n'est pas tenue de rédiger un règlement intérieur

L'usage de ce document est strictement lié aux droits d'utilisation que vous avez souscrits. Toute copie ou diffusion non autorisée à des tiers n'ayant pas souscrit une licence d'utilisation constitue une atteinte au droit de propriété intellectuelle et donnerait lieu à des poursuites judiciaires.